

## 次世代育成支援法に基づく行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5年 3月 15日～令和 10年 3月 14日までの 5年間
2. 内容

目標1：職員が子どもの看護のための休暇について、半日単位で取得しやすくする

### <対策>

- 令和 5年 3月～ 職員への「看護休暇」の周知を行う  
看護休暇取得することで、子育てと仕事の両立ができるようにする

目標2：年次有給休暇を取得しやすくする

### <対策>

- 令和 5年 3月～ 職員への年次有給休暇の付与日数の再周知  
年次有給休暇が取得しやすくなるように、管理職が理解を深める

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が安定した収入が得られるよう雇用環境の整備を、行うため次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5年 4月 1日～令和 6年 3月 31日までの 1年間
2. 当社の課題  
女性職員の占める割合は、全体の60.2%となっており女性が多く活躍している職場ではあるが、男性の非常勤職員の割合が男性職員全体の28.6%に対して女性の非常勤職員の割合が女性職員全体の42.4%と高くなっている。
3. 目標  
女性の非常勤職員を35%程度（非常勤から正職員への転換、5名）にする。

<対策>

令和 5年 4月～

正職員での勤務が可能になった職員で希望者は、上司に申し出るように周知する。

例えば、夜勤ができるようになったなど。

社会福祉法人 啓生会  
育児・介護休業等に関する規則の規定

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、社会福祉法人啓生会 就業規則 39条 40条に基づき、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社6か月未満の職員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設長に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社6か月未満の職員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設長に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第12条

- 1 3歳に満たない子を養育する職員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の職員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（社内様式7）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 会社は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設長に所定外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
- 6 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
  - (2) 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

（年次有給休暇）

#### 第21条

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

#### 第22条

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（附則）

- 1. 本規則は、平成15年4月1日から適用する。
- 2. 本規則は、平成17年4月1日から適用する。
- 3. 本規則は、平成19年4月1日から適用する。
- 4. 本規則は、平成22年6月30日から適用する。
- 5. 本規程は、平成29年12月1日から適用する。

別表3

年次有給年休暇日数

週所定 労働時間	週の所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	継続勤務年数										
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5	10.5
30時間以上			10	11	12	14	16	18	20				
30時間未満	5日以上	217日以上							20				
	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15				
	3日	121日～168日	5	6	6	7	9	10	11				
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7				
	1日	48日～ 72日	1	2	2	2	3	3	3				